

Tout Personnel

Décembre 2021 - n° 293

Egalité femme/homme à l'ONF

Projet d'accord proposé par la Direction :

Le respect du droit des femmes à l'égalité professionnelle nécessitait tellement mieux que les organisations syndicales ont refusé de signer

La Direction générale a soumis un projet d'accord « égalité femme/homme » à la signature des organisations syndicales de droits public et privé. Ce projet a été rejeté par la majorité des syndicats.

La Direction avait prévu une séance de signatures à Paris avec DG et syndicats pour faire une belle photo et une brève dans Intraforêt illustrant la qualité du dialogue social à l'ONF. Raté.

Il n'y aura donc plus à l'ONF d'accord valide sur ce sujet essentiel pour les années à venir. Comment en est-on arrivé là ? Sur un sujet qui devrait faire d'autant plus facilement consensus à l'ONF que notre Etablissement est public ?

La Direction a engagé au printemps une démarche de négociation avec les représentants du personnel. Des militants se sont engagés pour faire avancer ce sujet primordial pour les carrières des femmes travaillant à l'ONF : des heures et des heures de travail d'analyse des mesures proposées par la Direction, d'élaboration de propositions, de discussions et de longs déplacements.

Quatre réunions plus tard, ce n'est pas de gaieté de cœur que nous avons refusé de signer cet accord qui se veut porteur de bonnes intentions. Mais les bonnes intentions ça ne suffit pas. Nous voulions des mesures fortes et le compte n'y était vraiment pas.

Voici les raisons qui ont conduit le SNUPFEN Solidaires à refuser de signer l'accord proposé :

Rien pour les collègues C administratifs

Le SNUPFEN-Solidaires se bat depuis de longues années pour le passage des administratifs C en B. Malgré nos demandes ce sujet n'est même pas évoqué dans cet accord alors que :

- Les collègues C administratifs exercent des métiers relevant de compétences et de responsabilités de niveau B. La preuve ? Les collègues qui les remplacent sont recrutés en B ;
- Ce sont majoritairement des collègues femmes qui subissent et subiront cette injustice aujourd'hui en activité et plus tard à la retraite.

À travail égal, salaire égal. Ce n'est pourtant pas compliqué !

Rien pour étudier dans la durée l'égalité femme/homme en matière de déroulement de carrière

C'est un sujet central en matière d'égalité femme/homme tant les freins aux déroulements des carrières féminines sont nombreux : évaluation, plafond de verre, congés maternité, temps partiel...

Seule une étude de cohortes peut relever les discriminations femmes/hommes à l'échelle des déroulements de carrière. La fiabilité de ce type d'étude repose sur une méthodologie rigoureuse afin d'éviter tout biais, toute erreur de collecte des données ou d'interprétation des résultats.

Elle était prévue par le plan d'actions de 2016. A-t-elle été mise en œuvre ? On n'en sait rien puisque le bilan de ce plan d'actions n'a pas été établi ou présenté... faute de résultats suffisants ? Le projet d'accord 2021 aurait pu reprendre cette disposition intéressante. Mais non.

Refus de la Direction d'un suivi de l'égalité femme/homme par agence et par DT

Des indicateurs nationaux sont définis pour caractériser l'égalité femme/homme à l'ONF afin d'apporter au besoin des mesures correctrices. Mais malgré nos demandes aucun suivi de ces indicateurs n'est prévu aux niveaux agence et DT. C'est la porte ouverte à tous les dérapages !

En gros, les pratiques d'agences ou DT vertueuses pourront masquer les résultats pitoyables d'autres structures. On fait la moyenne nationale et ni vu ni connu : la moyenne est bonne !

La Direction nous oppose la difficulté d'avoir les chiffres par agence ou par DT. Mais les données nationales ne sont-elles pas la somme des données locales ?

En refusant de suivre l'égalité femme/homme au niveau de chaque structure, la Direction marque bien son manque de volonté d'avancer sérieusement sur ce sujet.

Mais ce n'est pas tout... à vous de remettre dans l'ordre de vos préférences !

- Nous avons rappelé le cas d'un directeur qui dans un courriel adressé à plusieurs personnels a insulté une collègue : quid des sanctions prises, quid de la publication de sanction ? Toute ressemblance avec des faits réels n'est pas une coïncidence... Dans ces conditions : Quelle confiance accorder à cette Direction ?
- La Direction voudrait légitimement favoriser l'accès à la formation pour les personnels féminins. Mais elle a quasiment réduit à la seule formation aux nouveaux outils la formation des personnels administratifs. Elle ne propose pas par ailleurs de prendre en charge les gardes d'enfants. Elle a tellement supprimé de postes que les surcharges de travail finissent localement par dissuader personnels féminins et masculins de demander des formations. Et puis qu'est devenue la formation pour l'ensemble des personnels depuis la destruction de notre bel outil qu'était le campus de Velaine ?

Rendez aux femmes et aux hommes de l'ONF une formation de qualité dans les DOM et dans l'hexagone. Et puis facilitez réellement la formation : disponibilité, horaires, intérim...

- La direction veut « *Porter à la hausse la proportion de femmes dans l'effectif global. Toutes catégories de personnel confondues : 40 % des embauches externes féminines* »
- Pour le recrutement dans les métiers de RUT et de TF, la Direction veut recruter 25 % de femmes. Mais parmi les titulaires de diplômes forestiers quel est le pourcentage de femmes ? La Direction reconnaît que ces filières comme « *manquant de mixité* ». Mais jusqu'à quel point ?
- La Direction veut « *rééquilibrer la présence des personnels masculins dans les métiers administratifs* ». Dans le support administratif, il y a 60 % de femmes. Donc cela reviendrait :
 - à recruter beaucoup moins de femmes dans ces métiers sans connaître (ou afficher) les pourcentages de femmes dans les filières de formation à ces métiers ;
 - à augmenter en proportion le recrutement de femmes dans des métiers "technique forestière" aux filières de formation fortement masculinisées !!!

Si les intentions peuvent paraître louables, l'ensemble formé par les 3 objectifs ci-dessus semble bien peu cohérent.

- « *L'ONF s'engage à conduire une réflexion sur la pénibilité de manière à faire évoluer les techniques dans les métiers, notamment d'ouvriers forestiers. L'objectif poursuivi est de permettre une meilleure accessibilité aux personnels féminins au sein de cette filière singulièrement masculine* ».

Vous avez bien lu : La Direction trouve la filière des métiers ouvriers « *singulièrement* » masculine !!! Nous l'invitons donc à aller prendre la débroussailleuse ou la tronçonneuse quelques temps. Nous nous réjouissons cependant de sa soudaine prise de conscience de la pénibilité de ces métiers mais...

- Pourquoi avoir supprimé la Cessation Anticipée d'Activité ?
 - Pourquoi toujours augmenter les distances pour se rendre sur les chantiers ? En supprimant encore et toujours des postes ?
 - Pourquoi spécialiser ces métiers à outrance alors que varier les tâches réduit la pénibilité ?
- Une avancée pourtant : « *L'ONF s'attache à veiller à ce que l'organisation du travail et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail* ». On aimerait voir ça. Alors chiche ! Et sinon, les « temps pleins » passez votre chemin !
- Et puis dans la rubrique « Heureusement que le ridicule ne tue plus », en vrac :
 - « *L'ONF s'engage à accueillir des élèves du primaire et secondaire en forêt, en privilégiant cet accueil par une femme TF* », Donc aux personnels de terrain féminins de s'occuper des gosses qui viennent en forêt.
 - Pour les stages de découverte de 3^e la Direction veut 50 % de stagiaires féminines. Et s'il y en a peu, on refuse des stagiaires masculins ?
 - La Direction précise que "*toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée*". Et là rien de plus ? Ce n'est pas sérieux.

Conclusion :

Sur un sujet important pour la vie au travail de nombreuses collègues, sur un sujet où la Direction a des marges de manœuvre, elle signe un nouvel acte manqué.

Le SNUPFEN Solidaires continuera d'agir pour que le droit des femmes à l'égalité professionnelle soit respecté à l'ONF.

Il engage les directeurs qui prennent des décisions au quotidien notamment pour les déroulements de carrière de nos collègues féminines à faire de l'égalité femme/homme à l'ONF une réalité au quotidien. Ce serait rendre justice à leur engagement et cela honorerait notre Etablissement.